

В среднем на одного работника ,болеющего свыше среднестатистического уровня ,можно направить в год:

$$\Delta\omega = \frac{\Delta\text{ФОТ}}{t_a} = \frac{5413}{46} = 118 \text{доллСША}, \quad (1.9)$$

Или в месяц:  $118:12 = 9,8$  долл. США.

В итоге выбор может быть сделан между данными кривой регрессии и данными, рассчитанными по издержкам заболеваемости.

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ УДЕЛЬНОГО ВЕСА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ**

В.И. Борисевич, д.э.н., профессор  
БГЭУ (г. Минск)

Интерес в обеспечении высокопроизводительного и высокоэффективного труда формируется под воздействием множества факторов. Среди них важнейшая роль отводится доходам, за счет которых человек удовлетворяет свои физиологические и духовные потребности, обеспечивает накопления, растит подрастающее поколение, реализует другие функции. Такой образ существования сегодня присущ практически всему человеческому сообществу независимо от формы общественного строя, расовой принадлежности, вероисповедания, географии проживания. Это по сути наиболее действенный мотив, определяющий поведение любого индивида.

Как известно, доходы населения слагаются из различных составных элементов, основными из которых являются оплата труда, социальные трансферты, поступления из финансовой системы, от продажи продуктов сельского хозяйства, прочих видов деятельности. Для обеспечения сбалансированности потребительского рынка органы госуправления проводят прогнозирование и регулирование их величины.

Каждый из видов доходов имеет свои особенности регулирования, которые в своей основе определяются макроэкономическими показателями функционирования национальной экономики. Из относительно большого количества компонентов доходов населения рассмотрим их основную часть – оплата труда.

Оплата труда является важнейшим средством побуждения каждого индивида к высокопроизводительному и качественному труду. Естественным является стремление исполнителей к максимальной величине размере оплаты за труд. В свою очередь работодатель заинтересован в том, чтобы данные выплаты были не слишком высокими, что позволяет сократить расходы, увеличить прибыль соответственно иметь большие возможности для совершенствования производственной материально-технической базы, получить больший личный доход. Нахождение разумного компромисса между интересами каждой из сторон и является одной из важнейших задач

организации заработной платы. Другой резерв увеличения оплаты труда – рост реализации продукции и услуг за счет наращивания объемов и обеспечения высоких потребительских свойств, в чем немаловажная роль отводится качеству труда.

Любой работник будет трудиться с высоким качеством и эффективностью только в том случае, если реальный размер оплаты, позволяет реализовать ее важнейшие функции (достигается воспроизводство трудовых ресурсов, имеются сбережения и т.д.). Какова реальная ситуация в данной области сегодня и что на ваш взгляд необходимо предпринять в будущем.

В Республике Беларусь достигнуты определенные положительные результаты в регулировании оплаты труда, в том числе сформирована нормативно-правовая база и организационно-методические основы организации заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики на основе сочетания государственного и договорного регулирования, обеспечивающий его связь с эффективностью хозяйствования и результатами труда, разработаны и применяются критерии оценки сложности труда, проведена классификация по видам деятельности и др. Вместе с тем, достигнутые результаты нельзя считать приемлемыми, поскольку многие из задач, возложенных на оплату труда в обеспечении устойчивого экономического развития, высокого уровня жизни населения к настоящему времени не достигнуты.

Величина реальной заработной платы зависит от множества факторов, среди которых важное место занимает удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции и услуг, их абсолютное значение предусматриваемая государственным бюджетом на нужды работников производственной сферы.

В настоящее время применяется широкий арсенал средств по регулированию размера финансовых ресурсов, выделяемых на оплату труда. В то же время с их числа недостаточное внимание уделено обоснованию структуры расходов и прежде всего оптимизации затрат на оплату труда в их общей величине, что на наш взгляд имеет особо важное значение.

Структура затрат, образующих себестоимость продукции, по экономическому содержанию группируются по следующим элементам: материальные затраты, затраты на оплату труда, отчисления на социальные нужды, амортизация основных фондов, прочие затраты. Она формируется под влиянием различных факторов: характера производимой продукции и потребляемых материально-сырьевых ресурсов: технического уровня производства: форм его организации и размещения: условий снабжения и сбыта продукции: проводимой государством политики в области доходов граждан и т.д. В зависимости от преобладающей доли отдельных элементов затрат различают следующие виды отраслей и производств: материалоемкие, трудоемкие, фондоемкие, топливо- и энергоемкие и смешанные. Структура затрат не остается постоянной, она динамична.

Затраты на оплату труда отражают участие в себестоимости продукции необходимого живого труда. Они включают заработную плату основного производственного персонала, а также не состоящих в штате работников, относящихся к основной деятельности. Не включается в себестоимость выплаты работникам предприятий, не связанные непосредственно с оплатой труда, имеющие своим источником средства специальных фондов, целевых поступлений, фондов профсоюзных организаций и др.

Доля зарплаты в стоимости конечного продукта у нас в большинстве случаев составляет около 10%, в то время как в западных странах порядка 50-60%.

Фактически в бывшем СССР и в Республике Беларусь, проводилась и проводится политика сдерживания роста заработной платы, что крайне негативно влияет на показатели эффективности и качества труда. Расхожее мнение о высоком качестве трудовых ресурсов в нашей стране скорее всего является утверждением желаемого, а не отражением действительности. Ведь, высокое качество труда должно характеризоваться высоким уровнем конкурентоспособности производимой продукции, а этого не было ранее и не наблюдается сегодня. Для того, чтобы обеспечить более сносное свое существование как в производственной, так и в непромышленной сферах массовое распространение среди работников получило совместительство, совмещение профессий и должностей. В таких условиях высокая интенсивность труда и занятость работников не позволяют обеспечивать полноценное восстановление трудовой активности, а соответственно и качество труда. Снижение реальных доходов во многом вызвано постоянно текущим в стране за последние годы инфляционным процессом, при котором рост оплаты труда волевыми мерами постоянно отстает от роста цен. По уровню доходов на душу населения наша страна оказалась далеко позади от ведущих стран мира. Крайне низкий доход населения отрицательно сказывается на покупательном спросе, а соответственно на работе различных отраслей народного хозяйства, транспорта, сферы услуг, отдыха, культуры, спорта и др. Сложившееся положение нужно исправлять как можно быстрее.

В отличие от соотношения темпов роста и цен заработной платы, государство не может задать какого-либо нормативного соотношения, определяющего долю оплаты труда в созданном валовом доходе, чистом продукте или в объеме произведенной продукции. Слишком много факторов влияют на это соотношение в зависимости от применяемых средств производства, отраслевой принадлежности предприятия, динамики цен, уровня оплаты труда и т.п. Однако это соотношение вполне может регулироваться в рамках коллективных договоров предприятий и в определенных пределах в рамках отраслевых соглашений, путем установления ими конкретных долей оплаты труда в произведенном продукте или путем увеличения этой доли.

Проблема увеличения доли используемой на оплату труда в произведенном продукте, на уровне предприятия может быть достаточно успешно решена путем установления в коллективном договоре показателе прироста средств на оплату труда на каждый процент прироста объема произведенной продукции. Достоинство названных показателей состоит в том, что оно позволяет решать задачу повышения доли оплаты труда в произведенном продукте на основе роста эффективности производства, определяя количественно, какая часть дополнительно произведенной стоимости может быть направлена на повышение уровня потребления работников.

Определенным препятствием по увеличению оплаты работников в произведенном продукте на основе показателя соотношения производительности и оплаты труда может стать отсутствие в современной статистической отчетности такого показателя. Поэтому целесообразно поставить вопрос об учете этого показателя на уровне предприятий. Однако, и его отсутствие в официальной статистике может быть преодолено, если одновременно в договоре или соглашении соответствующего уровня будет определен показатель и способ учета на предприятии. Следует иметь в виду, что чем на большую величину необходимо будет повышать долю оплаты труда в течение определенного промежутка времени, тем при прочих равных условиях должно быть выше соотношение темпов оплаты труда и производительности труда. Показатель соотношения темпов роста оплаты труда и производительности труда не относится к числу эффективно работающих на макроуровне, из-за несопоставимости показателей. Рост производительности труда всегда можно рассчитывать достаточно точно только в сопоставимых ценах, а заработная плата всегда выплачивается как денежная сменяющейся ее покупательной способностью. Для правильного установления этих соотношений необходимо исчислять соотношения темпов роста производительности труда и реальной заработной платы. Но этот показатель вряд ли может работать как регулятор действительных пропорций, которые всегда существуют в текущих ценах. Кроме того, ценовой показатель производительности труда всегда очень неточен, и чем шире номенклатура учитываемой продукции и происходящие в ней сдвиги, тем менее он верен. Всегда встает проблема сопоставления цен. Поэтому в странах с рыночной экономикой данный показатель на макроуровне почти не используется. Но он эффективно применяется в масштабах отдельных фирм и предприятий. И через регулирование соотношения динамики производительности и оплаты труда на уровне предприятий обеспечивается достаточно высокая доля заработной платы в валовом доходе на макроуровне.

Также необходимо принять единый порядок включения средств на оплату труда в себестоимость продукции, работ, услуг. Это предполагает ограничение средств на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции, работ и услуг в пределах той части заработной платы, которая рассчитывается согласно республиканской ЕТС оплаты труда работников и единой

для всех отраслей экономики тарифной ставки I разряда. В этом случае ФЗП, включаемый в себестоимость продукции, работ и услуг, будет включать: оплату труда сдельщиков по сдельным расценкам за выполненный объем работ ( при уровне выполнения норм до 110 % ), оплату труда повременщиков по тарифным ставкам за отработанное время и оплату труда специалистов и руководителей по установленным должностным окладам. Кроме этого, указанная часть ФЗП рассчитывается с учетом повышающих коэффициентов по технологическим видам работ, производствам, отраслям, а также с учетом повышающих коэффициентов за увеличение экспорта продукции.

Единый подход к включению средств на оплату труда, определенный на основе минимальных социальных гарантий для работников всех отраслей экономики будет учитывать реально сложившиеся общественно-необходимые затраты труда при формировании цен на производимую продукцию, обеспечит равную оплату за равносложный труд и справедливое распределение гарантированной части заработной платы работников производственной и бюджетной сфер.

## **ОБ УСИЛЕНИИ ЗАВИСИМОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

О.М. Бузуверова

*БТЭУ*

В последнее время много говорится об усилении взаимосвязи заработной платы и результатов труда. Тесное сопряжение динамики оплаты труда с динамикой результата включает в работу опыт, знания, стремление качественно выполнять работу, обеспечивает при меньших затратах производственных ресурсов повышение эффективности производства. Ориентация на такой подход в оплате труда в республике реализована посредством принятия ряда постановлений правительства, направленных на усиление стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности работы предприятий.

Как свидетельствует американская практика, для стимулирования высокого качества труда важна дифференциация в заработной плате. Менеджеры американских корпораций считают, что именно выявление и оценка индивидуальных различий в результатах труда, их жесткая увязка с оплатой и стимулированием, обладает большим мотивационным эффектом. Даже многие японские корпорации, в которых система оплаты труда традиционно базировалась на квалификации работника и его ранге (т.е. использовалась оплата по старшинству), недавно перешли к оплате труда по его результатам. Внедрение такого принципа материального вознаграждения было вызвано необходимостью усиления мотивации работников в процессе выполнения производственных заданий.